

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Industri *Shuttlecock* Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk

Oleh:

Dwi Ratih Wahyu Andini*)

Muhammad Mansur)**

Alfian Budi Primanto*)**

Email : dwiratih002@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The phenomenon that occurs at this time work motivation, work environment and wages become the main topics in the world of work because it is able to make a major contribution to the performance and even employee productivity so as to minimize existing unemployment. This research was conducted at the Shuttlecock Industrial Center in Sumengko Village, Sukomoro Subdistrict, Nganjuk Regency with the aim of analyzing the influence of work motivation, work environment and wages on employee productivity partially or simultaneously, the variables used were work motivation, work environment and wages as independent variables, while productivity employee work as the dependent variable. The sample used was employees in each place of work at the Shuttlecock Industrial Center in Sumengko Village, Sukomoro Subdistrict, Nganjuk District, with 60 respondents using a survey method. The method used is a questionnaire. The analytical tool used is test instrument, classic assumption test, normality test, multiple linear regression test, hypothesis test and coefficient of determination test with the help of SPSS 14.0 software. The results showed that Work Motivation (X1), Work Environment (X2) and Wages (X3) had a joint (simultaneous) effect on Employee Productivity (Y) at the Shuttlecock Industrial Center in Sumengko Village, Sukomoro District, Nganjuk Regency.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Wages And Employee Productivity

Pendahuluan

Sebagaimana kita ketahui bahwa setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari masalah SDM. Sumber penopang bagi perusahaan ialah sumber daya manusia yang telah menyalurkan tenaga maupun bakat, kreativitas serta usaha mereka dalam bekerja. Sentra industri *shuttlecock* merupakan pusat dari beberapa kegiatan di kawasan tertentu dimana lokasi usaha tersebut menggunakan persamaan sarana atau bahan baku yakni menciptakan

produk yang sejenis atau sama dan mempunyai prospek untuk disempurnakan menjadi klaster.

Di era globalisasi ini Desa Sumengko merupakan salah satu lokasi sentra industri yang telah menjadi wilayah desa yang produktif dan menarik motivasi para SDM untuk bekerja karena lingkungan dan upah yang mendukung dengan meminimalisir pengangguran yang ada di desa tersebut. Menurut penjelasan Yunus (2015) Perkembangan *shuttlecock* bertumbuh pesat dengan penghasilan yang semakin meningkat. Karena Pemasaran *shuttlecock* tidak hanya dipasarkan di pasaran pulau jawa akan tetapi banyak diminati oleh pasar luar pulau jawa bahkan ada juga yang dipasarkan ke luar negeri seperti Korea, Malaysia, Singapura dan Australia mengingat bertambah banyaknya minat konsumen dalam bermain bulutangkis. Hal ini membutuhkan tenaga SDM yang banyak, handal, terampil dan komitmen dalam memproduksi *shuttlecock* agar membuahkan hasil yang maksimal.

Menurut penelitian Suroto (2017) Motivasi yang ada di dalam diri seorang karyawan tentu mengalami fluktuasi. Terkadang seorang karyawan memiliki motivasi rendah sehingga berpengaruh menurunkan produktivitas kerja dan pada suatu saat karyawan juga memiliki motivasi tinggi yang memicu naiknya produktivitas. Akan tetapi selain memotivasi karyawan, perusahaan juga harus menyediakan lingkungan kerja karyawannya seperti fasilitas dan peralatan kerja. Lingkungan kerja juga mempengaruhi hubungan kerja diantara para karyawan didalam lingkungan kerja. Oleh sebab itu, hendaknya di dalam lingkungan tersebut kondusif agar karyawan betah, nyaman dan lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya guna kepuasan kerja karyawan terbentuk dan produktivitas kerja karyawan tersebut meningkat. Selain motivasi dan lingkungan kerja perusahaan juga harus mengetahui upah yang akan diberikan kepada karyawannya. Karena salah satu hak pekerja adalah mendapatkan balas jasa atau upah yang sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian menurut Suroto (2017) Upah memiliki peranan penting dalam menentukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karena upah merupakan alasan utama mereka mau bekerja pada perusahaan. Upah juga dapat memotivasi pekerja untuk lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bukan hanya gaji yang memadai untuk menjamin kebutuhan hidup sehari-hari, akan tetapi upah yang mampu mendorong produktivitas kerja karyawan.

Jadi, untuk meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan beberapa cara, yaitu memberikan motivasi kepada karyawan, melihat lingkungan kerja karyawan dan pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaannya. Sesuai dengan uraian tersebut maka pihak peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan Sentra Industri *Shuttlecock* di Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

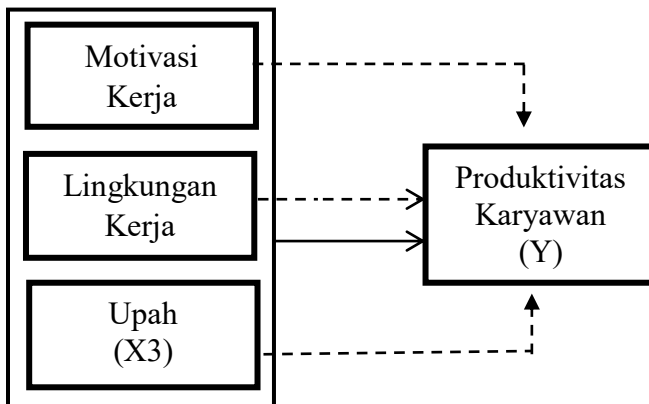
Manfaat

1. Perusahaan
Dapat membantu dalam memberikan informasi perihal faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga dapat membantu pimpinan dalam mengatur kebijakan memotivasi karyawan agar sesuai dengan lingkungan kerja dan menentukan besaran upah sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan produktivitas perusahaan itu sendiri.
2. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menjadi informasi masukan dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, khususnya untuk ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengertian motivasi kerja menurut penelitian Widodo (2015) yaitu motivasi merupakan kekuatan yang menempel pada seseorang yang mampu mendorong karakternya demi melakukan suatu aktivitas. Sedangkan penelitian menurut Fahmi (2012) mengatakan bahwa motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Pengertian lingkungan kerja menurut Presilia (2012) mengatakan lingkungan kerja merupakan keadaan atau serangkaian kondisi lingkungan kerja yang menjadikan tempat bekerja para karyawan dari suatu perusahaan bekerja di lingkungan kerja tersebut. Perlu diperhatikan lingkungan kerja di tempat bekerja, kondisi ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang memiliki kekuatan langsung atas kinerja karyawan. pengertian dari upah menurut Priansa (2011) mengemukakan bahwa upah adalah pengganti atau jasa yang telah diberikan oleh pekerja selama bekerja. Dan pengertian upah menurut Edison (2010) yaitu upah ialah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang dan merupakan suatu imbalan dari pimpinan sesuai dengan perolehan hasil kerja yang dibayarkan menurut kesepakatan bersama.



Keterangan: ———> = Pengaruh Simultan
 -----> = Pngaruh Parsial

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan paparan teori masing-masing variabel diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas karyawan.
- H₂: Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.
- H₃: Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- H₄: Terdapat pengaruh secara parsial antara upah terhadap produktivitas karyawan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) melalui pendekatan kuantitatif. Lokasi pada penelitian ini yaitu pada (Sentra Industri *Shuttlecock* Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk). Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan. Populasi penelitian ini yaitu karyawan masing-masing perusahaan pada sentra industri *Shuttlecock* Desa Sumengko dan yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, Darmawan (2013), berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan dari hasil rumus slovin dengan tingkat kelonggaran 10%.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, uji reliabilitas dan juga uji normalitas.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$ atau Sig. (2-tailed) setiap variabel penelitian terhadap variabel total $<$ taraf signifikansi yang diambil ($\alpha = 0,05$). Uji signifikan untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, yaitu (df) = $60-2 = 58$ pada tingkat signifikan 5% (0,05) sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,254. Maka dapat diambil kesimpulan pada penelitian ini semua variabel dinyatakan valid, karena r tabel menunjukkan angka 0,254 sehingga r hitung $>$ dari r tabel berarti semua item memenuhi uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas yakni untuk menilai apakah jika pengukuran dilakukan kembali

tetap konsisten. Alat ukur yang reliabel memiliki tingkat reliabilitas tinggi yang telah ditentukan yakni antara 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas yaitu mendekati angka 1 maka alat ukurnya semakin reliabel.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.811	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.839	Reliabel
Upah (X3)	0.703	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.797	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari batas yang telah ditentukan yaitu 0,6 sehingga pernyataan yang terdapat dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang digunakan normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam pengujian ini yakni menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Upah	Produktivitas Kerja Karyawan
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.7333	27.1833	17.8667	18.0500
	Std. Deviation	1.98184	2.72149	1.80833	1.91714
Most Extreme Differences	Absolute	.172	.164	.168	.173
	Positive	.126	.150	.119	.155
	Negative	-.172	-.164	-.168	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		1.332	1.274	1.301	1.342
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058	.078	.068	.055

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut semua variabel memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data pada penelitian ini sudah memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas yakni untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	2.093	0.478	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	1.421	0.704	Bebas multikolinieritas
Upah (X3)	2.334	0.428	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan uji multikolinieritas ketiga variabel memiliki nilai $VIF < 10$ serta *tolerance* > 0.1 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan kolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini sehingga asumsi ini sudah terpenuhi.

Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas yakni untuk menguji apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.197	.781		2.813	.007
Motivasi Kerja	-.087	.049	-.322	-1.758	.084
Lingkungan Kerja	-.005	.030	-.025	-.168	.868
Upah	.007	.057	.025	.129	.898

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan uji heteroskedastisitas tersebut ketiga variabel memiliki nilai $\text{sig} > 0.05$ yang menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang kegunaannya untuk meramalkan nilai pengaruh dari dua variabel bebas ataupun lebih terhadap satu variabel terikat.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Penjelasan:

Y : Produktivitas karyawan

α : Konstanta (nilai Y apabila X_1, X_2, X_3 .)

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Motivasi kerja

X_2 : Lingkungan kerja

X_3 : Upah

e : Tingkat eror

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Upah (X_3), terhadap Produktivitas Karyawan (Y), model regresi yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$Y = -1.060 + 0.275 X_1 + 0.160 X_2 + 0.553 X_3$$

Dari model regresi diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar **-1.060**, yang memiliki arti bahwa jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan bernilai **-1.060**. Kemudian nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) yaitu sebesar **0.275**, yang memiliki arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) meningkat, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada sentra industri shuttlecock juga akan mengalami peningkatan sebesar sebesar **0.275**. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar **0.160**, artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada sentra industri shuttlecock juga akan mengalami peningkatan sebesar **0.160**. Nilai koefisien regresi Upah (X_3) sebesar **0.553**, memiliki arti bahwa jika variabel Upah (X_3) meningkat, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada sentra industri shuttlecock juga akan mengalami peningkatan sebesar **0.553**.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Upah (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 18 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.184	3	58.061	76.207	.000 ^b
	Residual	42.666	56	.762		
	Total	216.850	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Upah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber data : olahan output SPSS 20, 2020

Berdasarkan hasil uji simultan tersebut diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 76.207 dengan sig. sebesar 0.000. Sedangkan nilai F-tabel untuk $\alpha = 0,05$; $df_1 = 3$ dan $df_2 = 56$ sebesar 2.769. Karena nilai F-hitung $76.207 > F\text{-tabel } 2.769$ dan $\text{Sig. } 0,000 < \alpha 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Upah (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk diterima.

Uji Parsial (T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Upah (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). hasil nilai uji t yaitu:

- Hasil perhitungan uji t pada variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien regresi = 0.275, nilai $t_{\text{hitung}} = 3.316$ dan $\text{sig} = 0.002$. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (2.003)$ serta nilai $\text{sig} < 0.05$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja (X1) maka Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin meningkat.
- Hasil perhitungan uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien regresi = 0.160, nilai $t_{\text{hitung}} = 3.316$ dan $\text{sig} = 0.002$. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (2.003)$ serta nilai $\text{sig} < 0.05$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja (X2) maka Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin meningkat.

- c. Hasil perhitungan uji t pada variabel Upah (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien regresi = 0.553, nilai $t_{hitung} = 3.316$ dan $sig = 0.000$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.003) serta nilai $sig < 0.05$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa Upah (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin baik Upah (X3) maka Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Upah (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Nilai R square berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 maka menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh ketiga variabel tersebut makin besar.

**Tabel 20 Hasil R Square
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.793	.87286

a. Predictors: (Constant), Upah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber data : olahan output SPSS 2020

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Upah (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
2. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
3. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.
4. Upah (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

Saran

1. Bagi perusahaan
Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu menerapkan langkah strategis pada setiap permasalahan sesuai dengan standart yang berlaku.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Pada penelitian selanjutnya, di harapkan untuk menambahkan variabel-variabel lain serta menambah jumlah populasi maupun sampel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan agar bisa menyempurnakan dan mendukung penelitian ini.

Daftar Pustaka

- As'ad. (1987). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Asih, S. K., (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal*.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Edison, E. (2010). *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Edwin, F. (1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga. Retrieved from <http://library.um.ac.id/free-contents/index.php/buku/detail/manajemen-personalia-jilid-2-edwin-b-flippo-alih-bahasa-moh-masud-16850.html>
- Ekonomi, Abstraksi. (2014). *Pengertian Sentra Industri*. Dikutip 29 Januari 2020: <http://abstraksiekonomi.blogspot.com/2014/01/pengertian-sentra-industri.html>.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 190.
- Ghozali, I. (2011). *Application Of Multivariate Analysis With SPSS Program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Hasibuan, S. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hidayat, N, C. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*.

- Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri: Pekanbaru.
- Kerajinan, Indonesia. (2017). *Sentra Kerajinan ShuttleCock Di Nganjuk*. Retrieved from des 4 2017 website: <https://kerajinanindonesia.id/sentra-kerajinan-shuttlecock-di-nganjuk/>
- Kholil, M. Sunaryo Hadi dan Abs M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Malang*
- Kusuma, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*.
- Pratami, T. O., Purnama, R., dan Widjajanta, B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(1), 23. <https://doi.org/10.17509/strategic.v18i1.17586>
- Presilia dan Octavia, (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://thesis.binus.ac.id/doc/lain-lain/2012-1-00435MN%20rngksn.pdf>.
- Priansa, S. dan Donni. Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, A. (2015). *Analisis Data Dengan Spss*. Malang : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Santosa, S. T., Hidayat, W., dan Nurseto, S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung)*.
- Santoso, Singgih. 2001. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Gramedia
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja* Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana (II)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.



- Suroto. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Asa Putra Promosindo Purworejo*.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, T. dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*; Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Yunus, Machmud. (2015). *Produsen Shuttlecock dari Nganjuk*. Retrieved from 18 januari 2015 website: <http://www.jualcock.com/pabrik-shuttlecock.html>.

Dwi Ratih Wahyu Andini* Adalah Alumni FEB Unisma
Muhammad Mansur** Adalah Dosen Tetap di FEB Unisma
Alfian Budi Primanto *** Adalah Dosen Tetap di FEB Unisma